

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA GENERAL

TEMA:

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología General.

Autor(a)

Oscar Andrés Pinchao González

Tutor(a)

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg

AMBATO– ECUADOR
2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Oscar Andrés Pinchao González, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “**BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO**”, como requisito para optar al grado de Licenciado/a en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 8 días del mes de marzo de 2023, firmo conforme:

Autor: Pinchao González Oscar Andrés

Firma:



Número de Cédula: 1600616344

Dirección: Tungurahua – Ambato.

Correo Electrónico: tiburonskr@gmail.com

Teléfono: 0958863062.

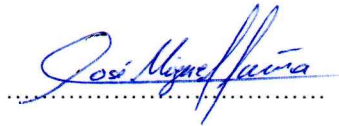
APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “**BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO.**” presentado por Pinchao González Oscar Andrés para optar por el Título Licenciado/a en Psicología General.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 08 de marzo de 2023



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 08 de marzo de 2023



.....
Oscar Andrés Pinchao González
C.C. 1600616344

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: BIENESTAR LABORAL Y ROTACION DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO, previo a la obtención del Título de Licenciado/a en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 08 de marzo de 2023



.....

Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo. MSc.
LECTOR



.....

Psi. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez. Mg
LECTOR

DEDICATORIA

Ningún objetivo en la vida se cumple sin el esfuerzo y la perseverancia necesaria es por esta razón que el presente trabajo de titulación va dedicado a cada una de las personas que fueron parte de mi largo proceso de mi formación universitaria: a mis amigos, a mi novia, compañeros y docentes que con su experiencia han sabido guiar a estudiantes a ser unos profesionales de excelencia.

Especialmente dedico este trabajo investigativo y con mucho amor a mi madre Miryan González y a mis abuelitos que han sido como mis padres desde siempre, Rosa Marina Ayala Villena y Héctor Franklin González León quienes han estado presente en el desarrollo de la misma, siempre brindándome fuerza, motivación, amor y paciencia, además de ello por darme la inspiración necesaria para no rendirme en este proceso y seguir adelante día a día en mi proceso investigativo y culminar todos y cada uno de los objetivos propuestos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero extender un gran agradecimiento a Dios quien ha guiado mi camino durante toda mi vida hasta llegar a esta etapa, y bendecirme siempre en cada una de las decisiones que he tomado en mi vida y los logros que tendré en un futuro cercano.

Así mismo a mis padres por ser el pilar fundamental de mi vida, y que han estado paso a paso en la misma en todas las acciones y decisiones que tomado guiándome y apoyándome siempre, con la confianza que depositaron en mí ya que sin la ayuda de estos no podría estar en este lugar.

A mi familia quien ha depositado toda su confianza en mí a pesar de las circunstancias de la vida y que siempre he tenido el respaldo y apoyo necesario, cuando más lo he necesitado y la presencia de estos en cada uno de los pasos que he dado a lo largo de mi formación académica y vida personal.

Finalmente extender mi gratitud a mi tutor de tesis Psc. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg. por darse el tiempo y lugar siempre que se ha requerido y por el apoyo brindado en el desarrollo de esta, y también por los consejos de vida y apoyo en los temas de investigación necesarios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO METODOLÓGICO.....	8
RESULTADOS	13
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	18

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA PSICOLOGÍA GENERAL

TEMA: BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTOR(A): Oscar Andrés Pinchao González

TUTOR (A): Ps. Ind. José Miguel Acuña
Mayorga. Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El bienestar laboral tiene que ver con la productividad que muestran los trabajadores, su participación en las actividades y así mismo su crecimiento personal, dentro de las instituciones el mismo se ha visto afectado por la rotación de personal que es uno de los fenómenos laborales que impactan negativamente a la productividad en algunos sectores de la economía, representa la pérdida financieras y humanas lo cual implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación y curvas prolongadas de aprendizaje. Se considero como objetivo general comprender las experiencias alrededor del bienestar humano que construyen los docentes de la Unidad Educativa La Salle, dentro de los objetivos específicos se encuentra analizar las experiencias con relación a la rotación de personal que construye el personal docente caracterizar experiencias en relación a los reconocimientos y describir las experiencias en relación a la gestión institucional que construyen. El método utilizado fue el enfoque cualitativo, diseño fenomenológico y como unidad de análisis las experiencias vividas por los docentes. Donde se concluye que la Unidad Educativa La Salle ha experimentado rotación de personal y esto ha afectado en cierta manera al personal generando en varios docentes insatisfacción dentro del ambiente laboral en el que se desenvuelven a diario.

DESCRIPTORES: *Bienestar laboral, Calidad de vida, Comunicación interpersonal, Docente, Relaciones Interpersonales.*

TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA
FACULTY OF HEALTH SCIENCES AND HUMAN WELL-BEING
GENERAL PSYCHOLOGY CAREER

THEME: LABOR WELFARE AND STAFF TURNOVER IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE AMBATO CITY

AUTHOR (A): Oscar Andrés Pinchao González

TUTOR (A): Psi. Ind. José Miguel Acuña
Mayorga. Mg.

ABSTRACT

Labor welfare has to do with the productivity of workers, their participation in activities and their personal growth. However, labor welfare has been affected by staff turnover in many institutions, which is one of the labor phenomena that impacts negatively to productivity in some areas of economy. It represents financial and human losses, which implies renewing efforts of training cycles and long learning curves. This research aims to analyze labor welfare experiences that teachers have had at "La Salle" High School and staff turnover regarding the institutional management. It used a qualitative approach; phenomenological design and it was made an analysis of the experiences teachers had. In conclusion, "La Salle" has experienced staff turnover and this has affected the staff in a certain way, which created dissatisfaction in several teachers within the work environment.

KEYWORDS: *Labor welfare, Quality of life, Interpersonal communication, Teacher, Interpersonal relations.*

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

LABOR WELFARE AND STAFF TURNOVER IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE AMBATO CITY

Autor: Oscar Pinchao González
opinchao@uti.edu.ec

Tutor: José Acuña Mayorga
jose.acuna@uti.edu.ec

Lector: Paul Acosta Pérez
paul.acosta@uti.edu.ec

Lector: Fernando Taruchain Pozo
fernando.Taruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación
para la obtención del
título de Psicólogo
General de la Universidad
Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cualitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2022.

RESUMEN

El bienestar laboral tiene que ver con la productividad que muestran los trabajadores, su participación en las actividades y así mismo su crecimiento personal, dentro de las instituciones el mismo se ha visto afectado por la rotación de personal que es uno de los fenómenos laborales que impactan negativamente a la productividad en algunos sectores de la economía, representa la pérdida financieras y humanas lo cual implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación y curvas prolongadas de aprendizaje. Se considero como objetivo general comprender las experiencias alrededor del bienestar humano que construyen los docentes de la Unidad Educativa La Salle, dentro de los objetivos específicos se encuentra analizar las experiencias con relación a la rotación de personal que construye el personal docente caracterizar experiencias en relación a los reconocimientos y describir las experiencias en relación a la gestión institucional que construyen. El método utilizado fue el enfoque cualitativo, diseño fenomenológico y como unidad de análisis las experiencias vividas por los docentes. Donde se concluye que la Unidad Educativa La Salle ha experimentado rotación de personal y esto ha afectado en cierta manera al personal generando en varios docentes insatisfacción dentro del ambiente laboral en el que se desenvuelven a diario.

Palabras Clave: *Bienestar laboral, Calidad de vida, Comunicación interpersonal, Docente, Relaciones Interpersonales.*

ABSTRACT

Labor welfare has to do with the productivity of workers, their participation in activities and their personal growth. However, labor welfare has been affected by staff turnover in many institutions, which is one of the labor phenomena that impacts negatively to productivity in some areas of economy. It represents financial and human losses, which implies renewing efforts of training cycles and long learning curves. This research aims to analyze labor welfare experiences that teachers have had at "La Salle" High School and staff turnover regarding the institutional management. It used a qualitative phenomenological design and it was made an analysis of the experiences teachers had. In conclusion, "La Salle" has experienced staff turnover and this has affected the staff in a certain way, which created dissatisfaction in several teachers within the work environment.

Keywords: *Labor welfare, Quality of life, Interpersonal communication, Teacher, Interpersonal relations*

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación, se centra en el campo temático de la psicología organizacional. Según Orozco Y Lopez (2019) mencionan que la psicología organizacional es una rama de la psicología que se encarga del estudio de los fenómenos psicológicos de manera individual dentro de las organizaciones, razón por la cual tiene en cuenta la influencia en los procesos organizacionales sobre cada uno de los individuos, adicionalmente identifica cuales son los factores que pueden fortalecer los empleados, para llevar a cabo los procedimientos que se encarguen de velar por una calidad optima de vida organizacional y así mismo de la eficiencia del desempeño de las personas de una organización. Así mismo, Gomez (2017) afirma que la psicología organizacional y del trabajo es una de las aplicaciones de la psicología, y sus inicios dan cuenta de que esta se ha desempeñado fundamentalmente como auxiliar de la administración.

De tal manera que la psicología al igual que varias disciplinas, brinda sus teorías explicativas y metodológicas a disposición del servicio de las personas para un mejor desempeño de la administración como disciplina. Es decir, que los paradigmas cognitivos-conductuales y culturalistas tienden a desarrollar varias teorías que permiten la mejor comprensión del comportamiento humano en varios contextos de trabajo, donde serán tomados indistintamente en la práctica organizacional, con la finalidad de optimizar en una gran magnitud la práctica de la administración en funciones variadas, sean organizaciones del sector público o a

su vez del sector privado, con fines de lucro o sin fines de los mismos y así mismo con fines individuales o comunitarios. Pero para que los departamentos psicológicos se logren desempeñar de una manera, ética, efectiva y social, logrando que responda a las demandas de las empresas y a su vez de los colaboradores para una formación continua.

De esta manera, la presente investigación se centra en un enfoque teórico humanista, mediante los criterios del autor Abraham Maslow, donde Estrada (2018), señala que la teoría humanista, se la conoce como la tercera de las fuerzas de la psicología, pues la misma surge como una contraposición a las tendencias que dominaban en ese momento, siendo así, que se la toma como una crítica a varios aspectos concretos del psicoanálisis y del conductismo. Esta definición es muy clara con respecto al ámbito organizacional y a la utilización del humanismo en la misma, debido a que el enfoque humanista, como señala la autora mencionada anteriormente, con cada logro sube un nivel de realización personal, para los trabajadores dentro de alguna institución. Al contrario, Amezcua (2021) señala que la teoría humanista, en las empresas, perdió terreno ante los esfuerzos de las compañías por disminuir sus costos y maximizar las utilidades, siguiendo las enseñanzas que dejó la administración científica en relación con la simplificación de tareas y la automatización de procesos. A mi consideración este es un enunciado, con una validez empírica debido a que no se han indagado de manera oficial en fuentes que tengan validez y fiabilidad para la aseveración de lo mismo.

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Castro, (2018) señala que, esta teoría posee grandes exponentes a nivel global, pero de la misma manera existen varios que son parte de la oposición. así mismo, Valenzuela (2021) afirma que el economista y ecologista, Manfred Max-Neve, criticaba un posible problema de construcción de la pirámide de Maslow, dentro de la estratificación de la teoría haciendo referencia a que la misma era hecha de plomo para las necesidades de la estructura social, en sus obras recibió, asesoramiento en un desarrollo centrado para las personas y sus necesidades, mismas que son universales, limitadas y muy poco ordenables. A Max-Neef también se lo introdujo dentro de la investigación de Wahba y Bridley, donde se encontró poca evidencia.

El autor Peiro (2019) menciona en su investigación que las vivencias que han mostrado los trabajadores en su ámbito laboral, son importantes debido a que es aquello lo que les ayuda a que no haya una rotación constante, dentro del estudio realizado por Peiro.

En los estudios realizados por Peiro (2019) se obtuvo que de un total de 1568 trabajadores de 32 empresas de España participaron. Los trabajadores de las entidades públicas fueron los más numerosos (656 trabajadores), seguidos por los de las empresas con ánimo de lucro (641) y por último por los trabajadores de las empresas sociales (271). La mayor parte se dedican al sector terciario (81,3%), y el resto al sector secundario (18,7%). Algo más de la mitad de la muestra son mujeres (54,6%). La mayoría de los participantes tienen edades comprendidas entre los 35 y

los 50 años (56,8%), seguidos por los menores de 35 años (27%) y finalmente, por los mayores de 50 años (16,2%). Por último, la gran mayoría de los trabajadores tenían un trabajo a tiempo completo (86%) y el resto (14%) a tiempo parcial.

Alvarado (2021) menciona que el bienestar humano fundamentalmente está ligado a la satisfacción de las necesidades de las personas, servidores, docentes entre otros, quienes requieren de reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre el empleo y la familia, motivación y una remuneración justa. La calidad de vida enfatiza el equilibrio debe ser emocional, física y psicológicamente, por tal razón la calidad de vida la enfatizamos, primero, físicamente, significa buena salud, y salud de una manera que le permita superar enfermedad, segundo, servir a las emociones de las personas construya una posición relevante para el entorno, que la empuje a mantenerse alejado de ciertas personas, objetos, acciones, ideas. Una a su vez, un depósito de influencias innatas y nutridas, mostrar individuos, grupos y cultura, y tercero psicológico, es decir, poder disfrutar, toma las decisiones correctas, se responsable responsabilidad, manejo del estrés y presión.

El bienestar humano dentro de la cultura organizacional encierra un sistema de varios significados, esta es la razón por la que se puede pensar que la cultura organizacional comprende un sistema significado compartido por los miembros de la organización, que es el resultado. Las construcciones sociales constituidas por símbolos, por lo tanto, pueden ser explicadas, desde un conjunto de normas,

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipos de conversaciones que se han establecido y que tendrán los individuos incorporando un enfoque más o menos correcto en la práctica diaria dentro de una organización, existir y actuar en ella. Rodríguez(2018).

El bienestar humano, y la posición de Aristóteles ve la autorregulación como un camino hacia una satisfacción importante. Por otra parte, el seguimiento del orden moral y social propuesto por Confucio hace mención, al manejar todas las relaciones interpersonales, enfatizando al individuo y su servicio a los demás, nunca buscar gratificación o una bonificación a expensas de los demás, desde nuestro punto de vista este es un aspecto que está ligado de manera íntima con la capacidad empática que tiene que poseer la persona a nivel emocional y de educación. Ahora bien, el significado de la inteligencia emocional que sostiene Gorman en el año de 1955 no se encuentra alejado de mucha gente. Las posiciones filosóficas y pedagógicas dadas en las culturas orientales, aunque cabe señalar que actualmente y tal como lo sugieren, se debe considerar la neurociencia como un estímulo en el desarrollo de modelos completos de componentes biológicos y componente emocional, combinando con la capacidad racional del individuo, su aspecto emocional y en su biología, se aboga por un nuevo concepto de inteligencia emocional. Según el método de señaló que a pesar de las valiosas contribuciones de la ciencia cognitiva. (Mora, 2018, p. 2).

La rotación de personal es uno de los fenómenos laborales que impactan

negativamente a la productividad de las naciones y en algunos sectores de la economía, representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente recuperables porque implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en ese camino, el desperdicio de recursos técnicos e insumos” (Hernandes, Hernandez Y Mendieta, 2015, p. 5)

Roca (2020) señala en uno de sus estudios realizados en la ciudad de Lima Perú, en el cual habla acerca de la situación de las organizaciones de ese país, donde, con el pasar del tiempo las organizaciones siguen orientadas a conservar talentos, optimizando los costos por reemplazo de colaborador cesado. En la situación de las empresas financieras los problemas que existen suelen ser la rotación en los procesos de trabajo y el ambiente organizacional. El análisis de los factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020. El enfoque de la investigación es cualitativo, el método estudio de casos y fenomenología, la técnica que se va a utilizar es la entrevista y el instrumento que se empleará será el guion temático de la entrevista, la cual se realiza a 6 colaboradores. Los datos serán procesados a través de la triangulación utilizando el software Atlas. Ti; luego del procesamiento existió la determinación de tres emergentes los cuales son remuneración, competencia y salud. Concluyendo que no todos los colaboradores tienen un buen nivel de adaptación a los procesos de la institución financiera haciendo énfasis al trabajo de campo; además señalan que no en todas las empresas se maneja una correcta e idónea

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

cultura, clima organizacional y que el sueldo es fijo pero la bonificación suele ser muy variable y no están satisfechos por las metas que se les otorgan, además de la continuidad laboral por la coyuntura del COVID-19. Se recomienda el análisis en el planteamiento de objetivos para no afectar con la bonificación de los colaboradores, así como una evaluación por competencias al seleccionar al personal idóneo para el trabajo de campo, capacitaciones a cargo de los líderes acerca de la importancia que tiene dar a conocer las normas y valores que todos deben tener y a su vez motivarlos a realizar reconocimientos. Por otro lado en la mayoría de las instituciones educativas de Colombia, se sigue operando sobre una maquinaria de racionalidad emocional, que da prioridad a la mecanización de los procesos de internalización de varia información, sin tener en cuenta las demás características que van más allá de la adecuación, dentro de la institucionalidad académica, sin la necesidad de tomar en cuenta, en clima laboral que la misma pueda ocasionar en los colaboradores, haciendo de esta manera que los mismos se sientan presionados, y hasta en ocasiones inconformes con el ambiente en el que se desempeñan con el resto de personas que comparten este ambiente.

Dada esta situación, existe la posibilidad de agrupar a diversos funcionarios del sector agrario, como la Universidad Autónoma Agraria Antonio Naro y la Universidad Intercultural Estado de México para generar, información de manera analítica y redirigir las expectativas, mediante la cual se puedan resolver cuestiones relacionadas con causas y necesidades de varias

comunidades marginadas y empobrecidas. Los resultados de la investigación no lograron equilibrar la forma de vida en la familia en el campo. En este encuentro, se utilizó distintos modelos de sociedad para adoptar y adaptarse a diferentes estrategias de supervivencia. En este sentido, las nuevas posiciones regionales y locales parecen indicar, que se colocan frente a una política internacional de corte neoliberal y buscan en sus propias raíces y soberanía avanzar en la vida económica y sociedades a través de sus perspectivas culturales.

Las economías, locales en las instituciones no corresponden al nivel de satisfacción laboral o bienestar humano que puedan tener las personas que son partícipes de la misma, motivo por el cual el mismo ha sido un objeto de estudio dentro de la institución. Garcia, Herrera, & Reynoso (2021) mencionan que, las alternativas o caminos hacia el desarrollo vienen dándose desde algunas perspectivas locales que usualmente no han sido consideradas dentro de los circuitos del mercado global y en algunos casos regionales.

Dentro del país se ha estimado que el clima laboral y la cultura organizacional en el Ecuador se rigen por normas técnico-jurídicas, las cuales hacen referencia a diferentes artículos donde Ministerio de Trabajo (2018) art 1.- Menciona sobre el objetivo de la normativa que pretende mejorar al ambiente institucional mediante procedimientos técnicos y operativos. Art 2.- La norma técnica es aplicada a todas las instituciones públicas incluyendo docentes de universidades del estado. Art.-3 Manifiesta sobre la medición de clima y cultura laboral a cargo de las unidades de

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

gestión. Art 4 y 5.- Los responsables de la medición son talento humano y unidad de gestión, las mediciones se aplican cada 2 años de manera obligatoria. Art 6.- Los evaluadores deben crear un cronograma de evaluaciones. Art 7.- hace mención que el tiempo de duración de las mediciones es de seis semanas. Art 8. - El ministerio de trabajo planteará un plan de comunicación para la medición de los colaboradores. Art 9.- El objetivo que tiene el ministerio laboral es identificar la perspectiva de los colaboradores ante los estímulos presenciados en la organización. Art 12 y 13.- Se centra en el liderazgo que busca medir el comportamiento de los mandos superiores de la organización de trabajo con ámbitos de influencia, interacción, visión a los resultados, apoyo a colaboradores e intento de cumplir las normas institucionales. Art 14 y 15.- en función al compromiso el ministerio de trabajo mide adaptación al cambio, reciprocidad, sentido de propiedad, iniciativa, apertura al cambio, reconocimiento, iniciativa, desarrollo, equidad, integración e identificación. Art 16, 17,18 y 19.- Habla sobre el entorno de trabajo en donde se mide condiciones aptas para el colaborador, instalaciones, insumos, mecanismos, e infraestructura en la que labora el colaborador. Art 20, 21 y 22.- Manifiesta la interpretación de resultados de clima laboral considerando el 100% como medida de análisis, con un 80% de confiabilidad y validez. Art 23.- Los indicadores de medición se basan en 1) excelente (100% – 90%), 2) muy bueno (90 – 75%), 3) aceptable (75% – 60%), 4) regular (60% - 40%) y 5) deficiente que consta con resultados menores al 40%. A si

mismo se han reflejado que los índices de rotación del personal suelen ser muy altos ya que las empresas o instituciones educativas suelen usar esta forma de cubrir una vacante, para evitar la cotización y el declive económico con gastos para personal, externo a la organización. Por lo cual se muestra que en instituciones como, en el Centro de Educación Inicial “Madre Teresa de Calcuta” ubicado en las Orquídeas de la ciudad de Guayaquil. La rotación excesiva es un aspecto importante que las organizaciones deben abordar. control y evaluación, ya que es necesario mantener la estabilidad para garantizar la eficiencia, eficiencia, aumentando así la productividad de la organización. Las empresas de hoy enfrentan importantes problemas relacionados con la negatividad y la insatisfacción de los trabajadores con sus responsabilidades, la gente vive en un entorno complejo, dinámico y difícil de comunicarse de manera efectiva con los colaboradores internos. área de trabajo, lo que genera un mal clima organizacional, por lo que los trabajadores tienden a sentirse desmotivados o temerosos de fracasar en el desempeño de sus funciones. El estudio de las teorías del comportamiento se considera necesario y necesario.

Es importante para las instituciones de educación superior que sus funcionarios tengan un alto nivel de compromiso en el área organizacional, aspecto que es impulsado por un factor importante como lo es el empoderamiento como herramienta de equidad y transferencia en las decisiones. Teniendo en cuenta que, en este sentido, se propone definir la relación de empoderamiento entre administradores y

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

colaboradores como una base para el desarrollo a nivel organizacional de la Universidad Técnica de Ambato, con el objetivo de que todos se sientan comprometidos y autónomos en la ejecución de su trabajo. Dichas funciones que están asignadas contribuyen al logro de los objetivos, fomentando así la satisfacción laboral, la motivación y el liderazgo.

La comunicación segura, el trabajo en equipo y la capacitación afectan directamente el desempeño laboral de los empleados, y la reorganización de las unidades administrativas y académicas institucionales conduce al desarrollo organizacional ideal. Cruz y Torres (2018)

Lo que posteriormente a lo indagado, en fuentes de primer orden bibliográfico, la presente investigación, tiene como vacío, una limitada fuente de información, con respecto a la relación de las variables de investigación que se está, produciendo, además de tener una relación casi nula en las variables investigativas necesitadas para la producción de información dentro de las instituciones educativas, siendo así una limitante, ya que carece de evidencia de investigaciones científicas desde los inicios de la correlación de las variables analizadas y la falta de estudios relacionados a la parte científica en el ámbito del bienestar humano, social y laboral. Así mismo como la escasa información a nivel, de instituciones educativas a nivel de Ecuador y de Latinoamérica con respecto a la variable de la rotación de personal. Por esta razón se pretende, investigar más las razones de la rotación del personal y como el mismo afecta en el bienestar laboral de

todos los colaboradores de las instituciones, educativas, a nivel de la ciudad de Ambato, para de esta manera tener una idea de clara de los factores que provocan este fenómeno.

Acorde a lo argumentado anteriormente, dentro de la presente investigación se establece las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las experiencias alrededor del bienestar humano que construyen los docentes de la Unidad Educativa La Salle? ¿Cuáles son las experiencias con relación a la rotación de personal que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle? ¿Cuáles son las experiencias en relación con los reconocimientos que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle? ¿Cuáles son las experiencias en relación con la gestión institucional que construye el personal docente de la Unidad Educativa La Salle? Preguntas que se encuentran directamente vinculadas al cumplimiento de los objetivos a realizar, mismos que se evidencian dentro de la presente investigación.

Motivo por el cual una de las razones que se ha tenido en cuenta para el desarrollo del presente trabajo de investigación, el cual está orientado al estudio de las experiencias concernientes al bienestar laboral y a la rotación de personal dentro de las instituciones educativas experimentan poco interés en el bienestar de los colaboradores. Por consiguiente, de la presente investigación se plantea un objetivo general que es: Comprender las experiencias alrededor del bienestar humano que construyen los docentes de la Unidad Educativa La Salle, como objetivos

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

específicos tenemos: a) Analizar las experiencias en relación a la rotación de personal que construye el personal docente de la Unidad Educativa La Salle, b) Caracterizar experiencias en relación a los reconocimientos que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle, c) Describir las experiencias en relación a la gestión institucional que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle.

2. MARCO METODOLÓGICO.

El paradigma utilizado en el presente trabajo de investigación es el paradigma constructivista que, para Furió e Iturbe (2014) es una condición básica para enfrentar con éxito a verdaderos problemas dentro del ejercicio de la creatividad, la capacidad que para Ausubel, es la máxima expresión de la resolución de problemas, que implica cambios de pensamiento nuevos u originales, y la estrecha relación psicológica entre la resolución de problemas y la creatividad existente dentro del ámbito epistemológico y producción de conocimientos.

Por el contrario, Guerra (2020) señala que el constructivismo se asume como un paradigma que de manera inminente tiene una prevalencia sobre los planes y los programas de formación de la persona, ya que se debe partir del hecho de que el constructivismo no surge en el espacio de influencia de las teorías de la educación, sino que es un paradigma de la ciencia que pretende responder a la pregunta histórica de ¿Cómo se construye el conocimiento en el ser humano?

En relación con el paradigma constructivista se establecen las siguientes dimensiones: Primeramente, la dimensión onto epistemológica, que según Villaroel (2017) el contexto onto-epistemológico la concepción de evaluación y su praxis pedagógica, la cual ha estado constituida en una forma donde el sujeto se pierde de vista, es considerado un ser pasivo, depositario de los saberes, es decir, el proceso de evaluación dio lugar al desplazamiento del sujeto. Segundo, se presenta la dimensión metodológica, en la cual, Tinajero (2018) señala que la dimensión metodológica en la investigación constituye una serie de fases ordenadas y de elementos que deben ser seguidos para obtener lo más significativo de los hechos estudiados, el tipo y diseño de la investigación así mismo como las técnicas a utilizarse para el correcto procedimiento de la investigación. Y por último la dimensión ético-política donde, Grondona y Mancilla (2018), afirman que la ética y la política son temas que se deben investigar de manera separada ya que el conjunto de las dos es la forma de una acción política y social, que es orientada por ciertos criterios éticos, siendo bases para la construcción de una ciudadanía consiente, generadora de una sociedad justa, equitativa y libre sobre todas las situaciones.

La metodología para utilizarse en el presente trabajo de investigación es de tipo cualitativa la cual se encarga del estudio de las cualidades, que se pueden investigar de las variables, que se vayan a estudiar, siendo así que para, Fassio (2018) el análisis de la investigación cualitativa no posee un repertorio distintivo de métodos o prácticas

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

que le sean enteramente propios. Los investigadores cualitativos echan mano a numerosos recursos: la semiótica, el análisis de relatos, contenidos y discursos; el análisis fonológico y de archivos, e incluso las estadísticas, las tablas, los cuadros y los números.

Por otra parte, Schenke (2018) señala que la investigación cualitativa tiene como objetivo una forma de pensar, una manera particular de acercamiento al objetivo de estudio que busca descubrir lo nuevo antes que tratar de verificar lo conocido, permitiendo comprender la complejidad, desde las particularidades, innovar y crear nuevos conocimientos. Bajo la indagación, los investigadores regresan al campo una y otra vez para observar situaciones reales, espontáneas y naturales..

La investigación cualitativa es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos. Las técnicas cualitativas suelen ser todas aquellas que determinan o plantean experimentos, es decir, entrevistas, encuestas, grupos de discusión o técnicas de observación y observación participante.

El diseño de investigación considerado es el diseño fenomenológico el cual, Duque y Edith (2019) mencionan que el diseño de investigación fenomenológico pertenece a la metodología cualitativa que tiene como razón de ser el comprender como las personas le otorgan significado a sus experiencias, donde justamente el valor experiencial en términos de significado es la materia prima para llevar un estudio con esta clase de diseño investigativo, así

mismo existe la búsqueda de generar una descripción minuciosa en profundidad a las experiencias particulares de la persona, tal cual como estas son vividas y entendidas, por parte de quien es el protagonista de las vivencias.

Del mismo modo, Flores (2018) menciona que el diseño fenomenológico no busca la esencia de las cosas, ni enfatiza la descripción haciendo del lado los juicios. Lo que busca conocer es la perspectiva particular de la existencia que tiene sobre los individuos a diferencia de la esencia. El punto central desde la perspectiva que manejaba Heidegger es que no existe una sola verdad. Afirmando que lo conocido como realidad consiste en una especie de juego cotidiano, que sedimenta los supuestos acerca de lo que se entiende como la realidad.

Como unidad de análisis fueron seleccionadas a las experiencias, donde, para Expósito y González (2017) la sistematización de las experiencias comprende una interpretación crítica de una o varias experiencias, que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso, los factores que han intervenido en él, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.

Los participantes de la investigación a realizarse son un grupo de docentes de la institución educativa “La Salle”. Es así que un docente es una persona que imparte conocimientos a un grupo de estudiantes, para el cultivo de estos y la preparación de pupilos en un futuro.

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Para el Ministerio de Educación de Ecuador, (2010) la definición de docente se entiende como el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Igualmente se incluye en esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y de coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo. Así mismo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2017) menciona que los docentes son una condición fundamental para garantizar una educación de calidad, profesores y educadores deberían estar empoderados y contar con un régimen de contratación y remuneración adecuado, así como con la motivación y las calificaciones profesionales pertinentes y los apoyos necesarios dentro de sistemas eficientes y bien gestionados, dotados de suficientes recursos, mismos que son necesarios para nutrir las mentes jóvenes que los docentes se encargan de instruir para que en un futuro no muy lejano puedan tener sucesores que puedan continuar con el trabajo que ellos iniciaron.

El tipo de muestreo que se utilizará en esta investigación es el muestreo de ámbito teórico que para Páramo (2019) este método de investigación se refiere, la

realidad actual refleja un desconocimiento en el ámbito metodológico, a fin de iniciarse en este camino reflexivo como investigador cualitativo. Lo cual hace mención que busca llenar los vacíos de la recolección de datos para la investigación que se va a realizar siendo de esta manera que se destina a él análisis cualitativo de las variables mencionadas anteriormente dentro de la presente investigación.

Es necesario mencionar que para la muestra se requiere de criterios de inclusión y criterios de exclusión en donde según Renault (2015) señala que los criterios de inclusión no son específicos y dan lugar a distintas personas con características diferentes, lo que aumenta la variabilidad de los estudios, la composición de la muestra de un estudio en particular no parte de un proceso de selección aleatorio; más importante aún, la construcción conceptual se logra a través de preguntas de investigación de interés para la comunidad científica y relevantes para la práctica.

Por otra parte, Manzano y García (2016) mencionan los criterios de inclusión son un conjunto de variables con distintas características, incluyendo su definición como variables continuas, nominales, ordinales o de razón, sin embargo, las características de estas variables se mantienen con respecto a los sujetos de estudio.

Por otra parte, los criterios de exclusión según, Bastidas (2022) menciona que estos no presentan características adicionales que podrían interferir con el éxito del estudio o

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

aumentar su riesgo de obtener un resultado desfavorable.

Los criterios de exclusión más comunes incluyeron características de los individuos elegibles que hacían probable que se perdieran durante el seguimiento, que no asistieran a las citas programadas para la recopilación de datos, que proporcionaran datos inexactos y que tuvieran comorbilidades que podrían sesgar los resultados del estudio o aumentar el riesgo de eventos adversos.

Una vez que se manifestaron las definiciones concernientes a los criterios tanto de inclusión como de exclusión se han establecido de esta manera, y se han considerado como criterios de inclusión a utilizarse en la presente investigación, basados en las variables de estudio son: a) Docentes que comprendan edades entre 26 a 60 años. b) Los docentes que laboran a tiempo completo dentro de la institución en estudio. c) Personal docente que haya firmado el consentimiento informado otorgados para la investigación a realizarse.

Por otra parte, los criterios de exclusión a tomarse en cuenta en la investigación son los siguientes: a) Docentes que no comprendan edades entre 26 a 60 años. b) Los docentes que laboren a tiempo parcial dentro de la institución. c) Personal docente que no haya firmado el consentimiento informado otorgados para la investigación a realizarse.

De esta manera la técnica de producción de datos consiste que, para esta investigación, se utilizará la entrevista semi estructurada la cual permitirá tener una amplia

información de las perspectivas que tienen los participantes, que intervendrán como población dentro de la investigación y variables propuestas. Según Peláez y Rodríguez (2013) señalan que el proceso de la entrevista está relacionado con la habilidad de comunicación que se realiza entre dos personas habitualmente; en este proceso el entrevistador logra obtener información del entrevistado de manera directa. Si se la realizara de manera general una entrevista sería como una conversación entre dos personas por el mero hecho de comunicarse, en cuya acción la una obtendría información de la otra y viceversa en tal caso los roles de entrevistador y de entrevistado irían cambiando a lo largo de la conversación.

El proceso de la entrevista que se realizará a la población con la cual se trabajará, en donde se realizará dentro de la institución “Unidad Educativa La Salle” donde se emplearán recursos como la entrevista semi estructurada como técnica y como instrumentos un guion temático en el cual se le explicará a cada uno de los participantes, la manera de realizar, y de la misma manera se utilizará grabadoras que serán indispensables para la recolección de la información requerida para el presente trabajo de investigación. Se tomará en consideración la estructuración y formulación de un guion temático para la entrevista, que fue realizada en relación con los objetivos específicos, creando preguntas de generación y de profundización.

La técnica de análisis de datos que se utilizará, según la metodología cualitativa es la de codificación, que según Gonzalez y

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Cano (2016) menciona al proceso a través del cual segmentamos o fragmentamos los datos en función de su significado con la finalidad de formular preguntas y objetivos de investigación, lo cual implica un trabajo inicial para preparar la materia prima que luego habrá de ser abstraída e interpretada. La parte de la codificación nos permite condensar nuestros datos en unidades analizables y de esa manera revisar minuciosamente lo que nuestros datos nos quieren decir.

Dentro de los tipos de codificación consideramos primeramente, a la codificación abierta que es la que tiene como objetivo expresar los datos y los fenómenos en forma de criterios o conceptos. Clasificándose a las expresiones por sus unidades de significados para asignarles los respectivos conceptos. Segundo la codificación axial que a partir de la multitud de categorías que se han originado en la fase anterior, se selecciona las más importantes para una elaboración adicional más abstracta. Y por último, la codificación selectiva que tiene como propósito elaborar la categoría central en torno a la cual las categorías desarrolladas se pueden agrupar.

Cabe mencionar que dentro de la investigación realizada se manejan ciertos aspectos éticos que según, González (2015), la investigación cualitativa comparte muchos aspectos éticos con la convencional. Siendo de esta manera los aspectos éticos considerados como aplicables a la ciencia en general teniendo en cuenta también a la investigación cualitativa. Se puede afirmar que las relaciones de la ciencia con los valores de

verdad y de justicia se pueden aplicar igualmente a esta modalidad de investigación. La práctica científica como práctica de la libertad es idéntica cuando realizamos investigación cualitativa. Sin embargo, los métodos, los problemas y la divulgación y comunicación de la investigación cualitativa pueden traer varios aspectos conflictivos de manera adicional..

Los aspectos éticos que se manejan en esta investigación son: Primeramente, el derecho al consentimiento informado que para Tinajero (2018), una primera afirmación importante para realizarlo es que este derecho no es una ficción legal, sino que ha sido considerado como un derecho humano. Se tiene en cuenta que cuando hablamos de un imperativo ético, que por lo general en nuestro país, como en muchos otros del mundo, se ha cristalizado como exigencia legal. Teniendo en cuenta que las exigencias legales representan a su vez mínimos éticos que por desgracia muchas veces caen bajo mínimos, tal y como en parte le ha sucedido a la forma en que está redactada la Carta de Derechos de la ley Española. Sin embargo siendo un buen profesional no debería contentarse sin más con mínimos, sino que debería además tratar de elevar mucho más los horizontes éticos de sus actuaciones, esto es de maximizarlos

Siendo de esta manera que la confidencialidad de los participantes asegurando que la investigación solo pretenda tener fines de conocimiento científico mas no la divulgación de sus opiniones, segundo el respeto desde donde se partirá para la buena relación que se mantendrá con cada uno de los

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

participantes que se permitan participar de esta investigación, y por último la justicia la cual no permitirá que esta investigación afecte de ninguna manera a los participantes del presente trabajo investigativo.

3. RESULTADOS.

A partir de la ejecución de la entrevista semi estructurada se realizó una examinación, organización y codificación de la información más importante, en función a sus experiencias, reconocimientos y gestión institucional sobre el bienestar laboral y la rotación de personal que construyen el personal docente de una Unidad Educativa; el análisis de los datos obtenidos se categorizó en función a los objetivos de nuestra investigación, de la cual se detalla a continuación.

3.1 Analizar las experiencias en relación a la rotación de personal que construye el personal docente de la Unidad Educativa La Salle

Dentro de las experiencias de los docentes dentro de la Unidad Educativa se identificaron tres categorías *clima laboral*, *desarrollo personal*, *carga laboral*.

En la categoría de *clima laboral* los participantes nos hablan de las relaciones que mantienen dentro de la institución y como conviven con el resto de los colegas y con las autoridades en sus actividades académicas diarias. Marta señala desde su perspectiva que “La relación que lleva con

sus colegas de trabajo es muy amena y positiva en los distintos trabajos que realiza en su diario vivir, de la misma manera hace mención que la relación de confianza que existe con las autoridades es muy buena ya que la rectora de la institución y los demás funcionarios son muy respetuosos y apoyan en cada una de las actividades que realizan”(Entrevista Marta. Pág. 1, líneas 6-7). Por otro lado, Roberto hace mención “Que siendo una persona nueva que se anexa a la institución es muy complicado tener esa fluidez en el trabajo que tienen las otras personas, ya que es complicado encajar en un grupo que ya está conformado entre muchas personas que se han juntado por varios años, más aún cuando las personas no dejan que nadie más entre al mismo, siendo así un impedimento para poder agilizar las actividades a realizarse, opuesto a la relación de confianza y compañerismo que tiene con las autoridades que son más comprensivas y apoyan en el designio de las actividades cotidianas”, ”(Entrevista Roberto. Pág. 3, líneas 26-28). Por ende, la importancia del ambiente en el cual se rodean los trabajadores de las instituciones educativas es de un gran provecho ya que a través de las relaciones interpersonales que generan cada una de las personas se puede mejorar el clima laboral en el cual se desempeñan día a día.

En la categoría de *desarrollo personal* los participantes argumentan acerca de su formación a lo largo de sus años de docencia y de los nuevos aprendizajes y capacitaciones recibidas dentro de la institución. Donde Marco, una de las personas que conforma el cuerpo de

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

docentes de la institución menciona que “ las relaciones entre los docentes son, tranquilas debido a que cada uno de los docentes que trabajan, en la institución realizan su trabajo de manera practica y el único momento en que se relacionan es en los espacios libres de cada uno hablando de las actividades y del progreso de los estudiantes a cargo de cada docente, así mismo con las autoridades se tiene una relación amena y saludable solo cuando se requiere de los mismos o de cualquier solución que se necesite el apoyo de ellos”. Compartiendo con el criterio anteriormente mencionado, el docente Raúl menciona “Que solo comparte el tiempo necesario con sus colegas de la institución y así mismo con las autoridades en caso de haber reuniones o sesiones solemnes que requieran de la obligatoriedad de su presencia debido a las demás actividades que tenga que cubrir diariamente y otro tipo de ocupaciones familiares” Razón por la cual, los docentes nos dan a entender que el compañerismo ayuda a mejorar las relaciones laborales a través de la comunicación lo que lleva a que los mismos puedan tener designios de actividades colaborativas donde puedan cubrir puestos y llegar a un bienestar dentro de su ambiente.

Dentro de la categoría de *carga laboral* los participantes manifiestan las horas que ocupan al día para desempeñar las actividades que realizan y los horarios que tienen de docencia a lo largo del día. Donde Maritza menciona “Las actividades que se desarrollan a lo largo del día tienen que ver con ocupaciones plenamente de docencia, pero que en la mayoría de las

ocasiones se suele apoyar en el área administrativa, las horas normales en las jornadas presenciales son de 8 horas, pero cuando hay tareas pendientes se extienden por más tiempo” (Entrevista Maritza. Pág. 2, líneas 11-13). Compartiendo con el criterio anterior Daniel señala que “en ocasiones las jornadas laborales dentro de la institución suelen ser más extendidas por varias situaciones que son extracurriculares pero que como equipo de trabajo suelen ser cumplidas por todo el cuerpo de docentes y administrativo” (Entrevista Daniel. Pág. 9, líneas 20-24). Acotando a lo mencionado por los entrevistados la carga laboral en ocasiones suele ser sacrificada debido a que el compromiso de todo el cuerpo de docentes es extenuante y sale de los horarios acordados por las personas que lo establecen, pero aun así son cubiertos, para alcanzar las metas grupales.

3.2 Caracterizar experiencias en relación a los reconocimientos que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle

Al analizar los reconocimientos que perciben y experimentan los docentes de la unidad educativa se encontraron las siguientes categorías: *desempeño laboral, salario emocional, salario económico*.

En la categoría de *desempeño laboral* se puede reconocer el apoyo que reciben los miembros del cuerpo docente de la institución y cómo reaccionan ante el mismo, así mismo como la comunicación

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

que tienen entre colegas. Marta menciona “que para poder llegar a un correcto desarrollo dentro de la institución es importante tener el apoyo de las autoridades pertinentes ya que de esa manera se puede cohesionar de manera correcta y así darle un buen rumbo y dirección a la enseñanza estudiantil, la comunicación es parte fundamental de lo mismo y todos y cada uno de los docentes llevamos una relación sana y nos apoyamos entre nosotros en las actividades que se requieran en ciertas ocasiones” (Entrevista Marta. Pág. 4, líneas 10-13). De la misma manera Roberto afirma que “El apoyo que a recibido por parte de la institución en su formación es lo que propulso la carrera que mantiene dentro del área de la educación, siendo así que siempre ha podido cumplir las aspiraciones, metas y objetivos que se ha propuesto en cada uno de los ciclos académicos, es importante para el los reconocimientos que pueden recibir por parte de la institución ya que los mismos sirven de motivación para el crecimiento como personal docente y a su vez como persona”. (Entrevista Roberto Pág. 14, líneas 11-12). Acotando con los criterios mencionados anteriormente nos podemos percatar que el alcance de un buen desempeño laboral de los trabajadores que se encuentran dentro de la institución se ve influenciado por el apoyo que brinda la institución aparte de la buena comunicación que pueden tener las autoridades con los servidores y así mejorar el desarrollo de cada una de las personas que comparten el ambiente de trabajo.

Dentro de la categoría de *salario emocional* se aprecia que tiene que ver con los

sentimientos y la carga emocional y como darle motivación al docente a través de reconocimientos y recompensas hablando de ascensos en cargos entre otras cosas. Jimena menciona que “dentro de la institución a lo largo de mi carrera he recibido varios reconocimientos entre los cuales han existido incentivos económicos y morales que han servido para poder proyectarme a lo largo de mi carrera teniendo la institución una gran docente por mi parte como recompensa, y así guiando varias mentes que podrán ser el futuro del mañana para poder tener buenos profesionales, para mí ha sido muy satisfactorio poder trabajar en esta prestigiosa institución donde siempre han sabido cuidar mis intereses para un mejor futuro motivo por el cual me quedare en esta institución el tiempo necesario”. (Entrevista Jimena Pág. 19, líneas 16-17). Así mismo Maritza señala que “el establecimiento en el cual se desempeña ha brindado todo el apoyo necesario de manera emocional, así como de manera económica en las actividades que realizan en la institución, dando como testimonio que en algunas ocasiones la señora rectora de la institución ha logrado cubrir varias necesidades de manera personal también ha sido reconocida con una placa de nombramiento por las labores que ha desempeñado en sus años de trayectoria lo cual le ha ayudado a potenciar las actividades y el gusto por la parte de la docencia en la institución y en su vida personal”. (Entrevista Jimena Pág. 30, línea 22). Acotando con lo mencionado por las docentes de la unidad educativa nos podemos percatar que la parte emocional como recompensa es de gran importancia

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

para todos los trabajadores debido a que a través de la misma se potencia la motivación a seguir esforzándose de mejor manera para alcanzar las metas personales y ayudar al crecimiento de la unidad y de todas las personas que la conforman.

por último, la categoría de *salario económico* En el cual los docentes han reconocido la productividad que tienen y la comparativa con lo que ganan en sus respectivos meses y años. Para Raúl “los reconocimientos de carácter emocional no aportan demasiado dentro de la motivación, para la mejora cada día sino que al contrario uno mismo plantea sus propias metas y aspiraciones y el reconocimiento que sirve es el propio que tiene cada uno, pero eso no quita que la institución les brinde todo tipo de apoyo para poder mejorar y estar en un ambiente adecuado para el desarrollo de sus funciones, y hablando del tema económico lo que percibe por su trabajo afirma que es el resultado del esfuerzo y trabajo que el aporta dentro de la unidad educativa siendo así que se encuentra satisfecho con las responsabilidades que cumple como con lo económico que llega a percibir en cada una de las acciones realizadas”. (Entrevista Raúl Pág. 14, línea 10). De la misma manera Roberto piensa que “los salarios económicos deben ser mejor recompensados en respuesta a la mejor productividad sobre los demás trabajadores, así como también es necesario que se pueda expandir las oportunidades por optar a un mejor mercado laboral en el cual se logren cumplir más demandas que son emitidas por los docentes” (Entrevista Roberto Pág. 7, línea 13). Siendo así que los comentarios de los docentes pretenden

eleva los salarios con respecto a las responsabilidades que los mismos cubren en cada una de las actividades extras que desempeñan y que se mejoren los presupuestos para poder mejorar la calidad de trabajo que desarrollan dentro de la unidad educativa.

3.3 Describir las experiencias en relación a la gestión institucional que construyen el personal docente de la Unidad Educativa La Salle

En referencia al análisis de la gestión institucional del cual son parte los docentes de la unidad educativa, se encontraron tres categorías que son: *desarrollo organizacional, recursos físicos, políticas institucionales.*

En la categoría, *desarrollo organizacional*, se puede apreciar la capacitación que han recibido los docentes a lo largo de la estadía que han tenido. María opina que “Su desarrollo a llegado y se ha potenciado por el rigor que tiene en cada una de las acciones que toma y al esfuerzo que ha hecho lo cual ha desencadenado en un buen desarrollo personal dentro de la institución” (Entrevista María Pág. 19, línea 11). Por otro lado, Marco menciona que “Los programas de capacitación que se brindan dentro de la institución son casi nulos debido a que no se los realizan con frecuencia motivo por el cual, no existen conocimientos que puedan ser recientes o que puedan actualizarse dando como

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

resultado que los docentes se queden en el mismo nivel y no tengan ningún tipo de ascenso o mejoras dentro de su desarrollo como docente en la institución” (Entrevista Marco Pág. 11, línea 24). Acotando con lo anteriormente mencionado tenemos que los programas de capacitación son importantes para que exista un correcto desarrollo organizacional debido a que solo de esta manera las personas puedan optar a un ascenso, pero si las capacitaciones no son continuas en lapsos de tiempos que sean regulares serán obsoletas haciendo que el personal no pueda aumentar o mejorar el desarrollo que se pretende dentro de la unidad educativa.

En relación con la categoría de *recursos físicos*, se aprecia los recursos tecnológicos que posee la institución para la adaptación de los espacios físicos donde se desenvuelven los docentes y como utilizan los mismos para tener una productividad mayor. Jimena menciona que “los espacios físicos y aulas están correctamente adaptadas para un buen desempeño ya que son amplias y a la vez retienen el sonido necesario para no tener que forzar la voz el momento de dirigir las clases, teniendo también la tecnología y equipos necesarios para brindar una mayor facilidad a las personas que se desenvuelven dentro de la institución” (Entrevista Jimena Pág. 26, línea 8).

Así mismo Roberto señala que " dentro de la institución los espacios físicos en donde dirigen las clases todos y cada uno de los docentes es ideal por que cuenta con la capacidad para albergar un buen número de estudiantes y también con el equipo

necesario para que ninguno de los estudiantes este desajustado ni desinteresado en las aulas de clase”. (Entrevista Roberto Pág. 7, línea 23). Acotando a los argumentos anteriores se puede verificar que los espacios donde se desarrollan las clases y la comunidad educativa en general son adecuados, además que cuentan con la tecnología necesaria para que la impartición de clases sea más didáctica y que de esta manera no se canse a la comunidad estudiantil.

Y por último *políticas institucionales*, donde se ha notado el nivel de relación y conocimiento que tienen cada uno de los docentes y como aplican los mismos para el buen uso de las normas y reglas que tiene la institución y la forma de respetar el reglamento interno. Dentro de los factores más importantes que se consideró en las personas entrevistadas, está la correcta gestión que tiene la institución con cada uno de sus empleados entre docentes, cuerpo administrativo y a su vez el resto de los trabajadores, debido al conocimiento público de las actividades y reglamentos que posee la institución y así mismo la correcta distribución y aclaramiento de esta.

Marta menciona que “las políticas institucionales que se ejercen dentro de la unidad educativa están sujetas a una fuerza y actualización constantes debido que el conocimiento de estas políticas ayuda a que se pueda desempeñar las funciones de cada una de las personas que laboran, de manera adecuada y que el reconocimiento de las mismas puede lograr buenas recompensas, además que el desarrollo profesional es

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

acompañado día a día por los dispositivos que brinda la institución, ya que todo lo que se tiene y las libertades y derechos están sujetos al reglamento interno lo cual permite coexistir de una manera adecuada con el resto de los trabajadores” (Entrevista Marta Pág. 6, línea 11). Por otro lado, Daniel argumenta “que durante la instancia que ha tenido el dentro de la institución ha sido complicado el entendimiento de las políticas institucionales debido a la breve mención de las mismas haciendo que sea complicado el entendimiento, pero que a nivel de insumos tecnológicos ha recibido todo por parte de la institución siendo así que ha logrado estar satisfecho con el equipamiento que ha solicitado dentro de la institución” (Entrevista Daniel Pág. 19, línea 11). Mostrando de esta manera que en la mayoría de los aspectos están conformes con la institución. Pero a su vez que es necesario que todas las personas que conforman el personal tanto administrativo como docente se sepan estas políticas para no tener inconvenientes ni estar desinformados de los mismos y que se tenga un control regular para que de esta manera se tenga la certeza y constancia que los docentes y cuerpo administrativo sepan en el lugar en el que están trabajando y como se maneja el mismo con respecto a todas las políticas y reglas.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Mediante esta investigación se pudo identificar las experiencias de los docentes de las unidades educativas en relación con el bienestar laboral y la rotación de personal

Cuando se manifiesta la rotación de personal, es normal que las personas

piensen que se trata solamente de cubrir vacantes con el resto de personal existente simbolizando de esta manera más carga laboral para otros profesionales, con respecto a sus actividades cotidianas dentro de la institución ya que con lo mismo se minimizan gastos y se logran resultados, debido al conocimiento del docente en el cargo vacante y otorgándole una retribución extra que mejora el bienestar laboral del trabajador, pero que a su vez es una carga extra y que si las personas que deberán cubrir esos cargos no están correctamente capacitadas podrán interferir en su desarrollo profesional causando un nivel de insatisfacción dentro del trabajo que realizan.

Dentro del ámbito organizacional, el tema de la rotación de personal se ha investigado a varios autores, donde Collana (2017) menciona que el subsistema de la rotación de personal se define como el número de trabajadores que se retira e ingresan en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o cargo, de esta definición se ha logrado deducir que no se la considera como un reajuste o contratación de la institución, determinando el número de trabajadores que forma parte de la misma, mas no a la sustitución de otros existentes anteriormente.

Una vez dada por finalizada la investigación en la institución y a cada una de las personas entrevistadas, se concluyó que cada uno de los objetivos planteados fueron respondidos con cada una de las entrevistas realizadas en la Unidad Educativa Juan León Mera “La Salle”, al tener la revisión del objetivo general indica

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

que las experiencias alrededor del bienestar humano que construyen los docentes son metodologías que se aplican a nivel nacional e internacional en búsqueda de mantener al personal correctamente motivado y satisfecho y por ende evitar los altos costos de que implica la rotación del personal, dando así un correcto bienestar laboral a los trabajadores y una correcta dirección de la institución en el crecimiento de la misma, evitando también las desvinculaciones por parte del personal docente, como menciona Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social (2017) el bienestar laboral es conocido como el estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en la práctica de sus funciones.

Es el producto de un ambiente laboral adecuado, agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social. Considerando de esta manera que se toma al bienestar laboral como el ambiente sano para la correcta ejecución de las actividades de las personas que trabajan dentro de cualquier institución, mejorando de esta manera el rendimiento y la productividad del personal existente.

Dentro de la aplicación de estrategias que tengan relación con el ámbito organizacional y con el talento humano, existen factores que se logró identificar dentro de las entrevistas realizadas que nos permitirán la aplicación de los mismos de una manera acertada y adecuada, para el correcto manejo de la rotación del personal en la institución y de la misma manera que beneficie al bienestar laboral de los trabajadores, señalando de esta manera que

uno de estos factores son las relaciones interpersonales entre los diferentes lineamientos jerárquicos que en muchos de los casos se encuentra desapercibida no permitiendo de esta manera una buena aplicación de la estrategia, tomando en cuenta que para que el bienestar laboral de las personas tengan buenos resultados los llamados a que este se ponga en marcha son los líderes o autoridades institucionales a tomarlo en cuenta y considerarlo.

Otro de los aspectos a ser considerados, son las recompensas emocionales, las mismas que ayudan a motivar al personal a través de reconocimientos, los mismos que ayudan a fortalecer la autoestima y a potenciar la productividad de estos, brindándoles confianza y una predisposición acertada para la colaboración y la generación de respuestas a los objetivos de manera correcta. Al ser este un proyecto que ha tomado en cuenta el área organizacional de talento humano de la institución, mediante la investigación de la rotación del personal y del bienestar laboral de los trabajadores y autoridades, los colaboradores entrevistados presentaron una buena predisposición para la colaboración y ofrecer sus respuestas de una manera objetiva y clara siendo la muestra con el nivel de jerarquía necesario, e importante de la Unidad Educativa los cuales brindaron la información actualizada de como cada una de las áreas que han tenido relación las variables antes mencionadas y como se encuentran al momento, así mismo de que es lo que se busca para mejorar el ambiente y traer beneficios consigo que logren la motivación necesaria en las personas que

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

tengan que rotar dentro del personal existente.

Tomando en consideración los objetivos planteados en la presente investigación, se concluye que en la actualidad la rotación del personal es un tema que no ha pasado desapercibido para las personas en general, más bien que es un tema que en ocasiones hace que el personal tenga dificultades en las instituciones pero también es algo que en ocasiones suele tener un ciclo durante el año y que la aplicación de la misma tenga lugar dentro de una institución en ocasiones es necesaria para reducir costos de contratación y cubrir variantes con el personal más capacitado, otorgándole así más responsabilidades.

También se ha tomado en cuenta la variable de investigación del bienestar laboral, donde se concluyó que es un tema muy tratado y necesario para la estadía de los trabajadores dentro de la institución y que se ve como una aplicación emocional presenta efectos para las personas, siendo así que depende de ella para que el trabajador pueda tener aciertos en sus labores, ya que caso contrario el mismo perderá la motivación e interés, teniendo una disminución en el rendimiento del mismo, desencadenando una baja productividad de la institución, por ello es importante mencionar que la rotación de personal ha provocado desajustes en las actividades de los docentes pero con el paso del tiempo se han adaptado al mismo, siendo así que las personas han podido capacitarse para poder cubrir esos lugares en caso de que algún momento sea necesaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarado, L. (2021). Análisis de la motivación laboral en los docentes de una institución educativa Privada. Chiclayo.
- Amezcuca, J. (2021). EL DESVANECIMIENTO DEL HUMANISMO EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*.
- Bastidas, C. (2022). Criterios de inclusion y de exclusion en las empresas. *Tesis Psicología*, 4.
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. In F.-J. Castro-Molina, *Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales*. (p. 7). San Martin: Asociación Canaria de Historia de la Profesión Enfermera (ACHPE).
- Castro, J. (2018). Psicología organizacional. *Scopus* , 6.
- Cordero, N. (2022). *Cultura organizacional y Bienestar laboral*. Quetzaltenango: ISSN 2222.
- Cruz, M., & Torres, G. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato.
- Duque, H., & Edith, A. (2019). 8190Análisis fenomenológico interpretativo. Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Pensando Psicología*, 24.
- Estrada, L. (2018). *TEORIAS Y METODOS- HUMANISMO*. BOGOTA: ISBN 978-958-5462-65-6.
- Exposito, D., & Gonzalez, J. (2017). Sistematizacion de experiencias como metodo de investigacion . *Gaceta Medica Espirituana*, 7.
- Fassio, A. (2018). REFLEXIONES ACERCA DE LA METODOLOGIA CUALITATIVA PARA EL. *Ciencias Administrativas*, 12.
- Flores, G. (2018). metodología para la investigacion cualitativa fenomenologica y/o hermeneutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial* , 8.
- Furió, C., & Iturbe, J. (2014). Contribución de la resolución de problemas como investigación al paradigma constructivista de aprendizaje de las ciencias. *Investigación en la escuela*, 12.

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

- García, S., Herrera, F., & Reynoso, M. (2021). *CAMINOS ALTERNATIVOS PARA LA SOSTENIBILIDAD Y EL BUEN VIVIR*. Mexico: ISBN Impreso: 978-607-7692-48-5.
- Gerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporaneos*, 21.
- Gomez, M. (2017). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 153.
- González, M. (2015). Aspectos Éticos de la Investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana*, 20.
- Gonzalez, T., & Cano, A. (2016). Introducción al análisis de datos. *NURE*, 10.
- Grondona, O., & Mancilla, R. (2018). Dimensiones Ética y Política en la Psicología Comunitaria. *Repositorio Uniandes*, 17.
- Hernandes, Y., Hernandez, G., & Mendieta, A. (2015, Diciembre 1). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Revistas Científicas Computenses.*, p. 27.
- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión en una publicación. *Revista Chilena de Pediatría*, 11.
- Ministerio de Educación de Ecuador. (2010). Quito, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Quito.
- Mora, J. (2018). *COLOMBIA HACIA UN PROCESO EDUCATIVO EMOCIONALMENTE INTELIGENTE: RETO Y NECESIDAD*. Cali.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente. *Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente*, 86.
- Orozco, E., & Lopez, E. (2019). Rol del psicólogo en las organizaciones. *PsicoEspacios*, 17.
- Páramo, D. (2019). La teoría fundamentada como metodología de construcción teórica. *Pensamiento y Gestión*, 24.
- Patiño, J. (2018). Paradigma Constructivista en la Educación. *Luxiérnaga*, 20.
- Peiro, J. (2019). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. Valencia.
- Renault, F. (2015). Criterios de investigación científica. 6.

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Roca, G. (2020). *Programa Académico en Gestión de talento humano*. lima.

Rodriguez, A. (2018). *Cultura Organizacional, elemento clave para el éxito del desempeño profesional de un estudiante de Administración de Empresas*. Managua: ISSN: 2412-3285.

Salamanca, A., & Crespo, C. (2018). El muestreo en la investigación cualitativa. *nure investigación* , 14.

Schenke, E. (2018). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Revista Ufr*, 8.

Tinajero, C. (2018). La dimensión metodológica de los estudios organizacionales: Un desafío epistemológico contemporáneo. *Universidad de los Andes*, 15.

Valenzuela, E. (2021). Manfred Max Neef y la revolución ambientalista para América Latina. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 248.

Villaroel, C. (2017). Contexto ontoepistemológico y metodológico de la evaluación, de la instrumentación pedagógica a lo dialogal y reflexivo. *REVISTA ARBITRADA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES* , 16.

BIENESTAR LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE AMBATO

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, quiero extender un gran agradecimiento a Dios quien ha guiado mi camino durante toda mi vida hasta llegar a esta etapa, y bendecirme siempre en cada una de las decisiones que he tomado en mi vida y los logros que tendré en un futuro cercano.

Así mismo a mis padres por ser el pilar fundamental de mi vida, y que han estado paso a paso en la misma en todas las acciones y decisiones que tomado guiándome y apoyándome siempre, con la confianza que depositaron en mí ya que sin la ayuda de estos no podría estar en este lugar.

A mi familia quien ha depositado toda su confianza en mí a pesar de las circunstancias de la vida y que siempre he tenido el respaldo y apoyo necesario, cuando más lo he necesitado y la presencia de estos en cada uno de los pasos que he dado a lo largo de mi formación académica y vida personal.

Finalmente extender mi gratitud a mi tutor de tesis Psc. Ind. José Miguel Acuña Mayorga por darme el tiempo y lugar siempre que se ha requerido y por el apoyo brindado en el desarrollo de esta, y también por los consejos de vida y apoyo en los temas de investigación necesarios.

DEDICATORIA.

Ningún objetivo en la vida se cumple sin el esfuerzo y la perseverancia necesaria es por esta razón que el presente trabajo de titulación va dedicado a cada una de las personas que fueron parte de mi largo proceso de mi formación universitaria: a mis amigos, a mi novia, compañeros y docentes que con su experiencia han sabido guiar a estudiantes a ser unos profesionales de excelencia.

Especialmente dedico este trabajo investigativo y con mucho amor a mi madre Miryan González y a mis abuelitos que han sido como mis padres desde siempre, Rosa Marina Ayala Villena y Héctor Franklin González León quienes han estado presente en el desarrollo de la misma, siempre brindándome fuerza, motivación, amor y paciencia, además de ello por darme la inspiración necesaria para no rendirme en este proceso y seguir adelante día a día en mi proceso investigativo y culminar todos y cada uno de los objetivos propuestos.

ANEXOS.

<https://drive.google.com/drive/folders/10oQsu5xKeHbOVQeivfPb0Ljm-rjIhBSU?usp=sharing>